

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例などのお役立ち情報や当事務所の動きなどをニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

平成 29 年 1 月吉日

○ 裁判例情報

残業代の請求に対し、固定残業代制度を設けた給与体系の変更が有効ではないと判断した裁判例（東京地方裁判所 平成 28 年 10 月 5 日判決）

弁護士 西丸 洋平



残業代に関しては、様々な判断が出ている上に、業界特有の事情なども踏まえて様々な問題点や争点があるところでは。また、残業代「抑制」の名のもとに、残業代の先払いを制度上設ける「固定残業代制」の有効性が問題となっているケースもあります。

こうした「固定残業制」を残業代の「抑制」と考えた場合には、後々でトラブルになりかねませんし、個人的には抑制にはなりえないものと思われま。今回は、給与体系を変更して「固定残業制」を設けたものの、その有効性が否定された最近の裁判例に触れてみます。

まず、固定残業代の制度を最初から設けている会社はなく、途中で就業規則で給与体系を変更しているところが多いのではないのでしょうか？法律上、従業員代表の同意と届け出が必要で、この代表も会社が決めた方になっていることもあるかもしれません。また、同意書を取りあえずとっている会社もあるのではないのでしょうか？

問題となったのは、スーパーマーケットを営む会社が元従業員から残業代の請求をされたというものです。争点は何個かありますが、今回の表題に関係のある給与体系の変更が有効かどうかについて触れていきます。

残業代の請求のケースでは、会社から固定残業代の制度によって「月〇〇時間の残業についてのお金は払った」という主張をしていくことがあり、未払い残業代の金額に関わるため、大きく争いとなります。

このケースでは、元従業員の入社時には「固定残業制度」はなく、後に給与体系の変更が行われたこと・その際に、同意書を元従業員が書いていることに特徴があります。

固定残業代の制度を設ける際に、実際には残業とは関係なくもらえていた給料が減ることがあり、このことが給与体系変更が有効かどうか大きくかかわります。就業規則の変更については、古くからの裁判例や法律で、従業員側の不利益に給与体系を変更するには、変更によって従業員にどの程度の不利益を与えるか・変更する必要性はどれだけか・従業員側に周知されていたか・従業員とどれだけ協議をしていたか等から合理的な変更といえる必要があるためです。

就業規則の変更が有効なら、給与体系の変更は全社的に有効となります。

このケースでは、変更前から実質残業代の先払いがあったといえるかどうかも問題となっていました。否定されています。そのため、従業員側への不利益は大きい（これは、先払いがなければ、残業と関係なく従業員側が貰っていた給料が少なくなるためです）ことを前提に判断がされています。ここで、従業員代表が同意をしても、会社側が選んだ方について協議をきっちりしたとは言にくい方向で判断されている点には注意が必要です。

結局、就業規則の変更による給与体系の変更は無効と判断されています。

そのうえで、同意書によって個別の従業員の方について給与体系が変更されたといえるかどうかも問題となりました。この問題については昨年最高裁が厳しい判断を既に出しています。それは、従業員側は情報弱者だから、同意による不利益の程度や同意の経緯・会社からの説明の程度などから十分な情報に基づいて、従業員側が自由な意思で判断したと言えないので、同意書があっても有効ではないというものです。

このケースでも、不利益の程度が大きいこと等から有効ではないという判断がなされています。

結論として言えば、給与体系変更による残業代の先払いは認められないという判断になっています。基本給などを減らして残業代の先払いをするように給与体系を変更する場合には、このケースと似たような問題が出てきますので、注意が必要です。

○コラム 平成29年1月より改正育児・介護休業法および改正男女雇用機会均等法が施行されました

弁護士 片島 由賀



平成29年1月より、より介護休暇や育児にあたっての休暇を取得しやすくするなどを盛り込んだ、改正育児・介護休業法と、いわゆるマタハラ（マタニティー・ハラスメント）防止について定めた、改正男女雇用機会均等法が施行されました。

介護休業に関しては、既に平成28年8月号の事務所報で取り上げましたので、今回はマタハラ防止についての改正などについて取り上げます。

マタハラ防止に関する規定は、法文上では「妊娠・出産に関するハラスメントの防止措置」とされています。今回の改正法では、雇用する女性労働者の妊娠、出産に関することについて、職場の就業環境が害されないように、事業主は雇用管理の上で必要な措置をとらなければならないと定められています。具体的な措置については、指針で定められています。

指針では、

- (1) 事業主がマタハラの内容、方針を明確にし、ハラスメントがないように周知・啓発すること、あわせてマタハラが行われたときは厳正に対処する旨、就業規則などに規定すること
- (2) 相談機関を設け、適正に対応できるよう整備すること
- (3) 職場でマタハラがあった場合は事実関係の確認も含め迅速・適正に対処する
- (4) 職場におけるマタハラの原因・背景となる要因を解消する措置を講じること
- (5) 相談者などのプライバシー保護・相談などで不利益な取り扱いをしない旨の周知・啓発を主に定めています。

ハラスメントといえば、先行してセクハラに関してやはり男女雇用機会均等法で防止措置が既に定められているところですが、セクハラと異なり、(4)の職場におけるマタハラの原因などを解消するための措置を講じるよう求めているのが大きな特徴でしょう。

これは、女性労働者の妊娠に伴い、今までどおりの仕事量をこなせない・能率が下がるといった事情から、他の労働者の仕事上の負担が増えてくることによる不満を理由にマタハラが生じる場合があることを踏まえてのものといえます。

そして、こういった事情から、業務分担の見直しや業務の効率化を図るなどにより、他の労働者にかかる負担などに配慮することや、妊娠した労働者の側でも、妊娠等に伴う制度の利用ができるとともに、周りとのコミュニケーションをとりつつ、体調に合わせて適切に仕事をする意識をもつことが必要、としています。

また、セクハラに関する防止措置への対策にあたり、既に相談機関が定められていることが多いと思いますが、マタハラがセクハラなども併せて生じる場合があるといったことから、出来ればセクハラなどの相談と一体的に、マタハラについての相談にも応じることができる体制を整備することも求めています。

今後は、妊娠や育児により働ける時間が制限される、といった場合だけでなく、親の介護などで働ける時間が制限されるというケースも増えて来でしょう。会社においては業務の効率化など見直しを図る必要性が出て来るとともに、在宅勤務などが増えると、密にコミュニケーションがとれる環境整備が必要になるなど、取り組むべき課題がさらに生じてくるのではないかと思います。

編集後記

写真は三が日に撮影しました、稲生神社に飾られていた絵馬です。少し小さいですが、他の干支の動物たちも描かれていたのが印象的でした。

今年は「酉年」。「酉」という字は果実の成熟した状態や酒の器を指すようです。弊事務所では、よりお客様に充実したサービスを提供させて頂けますよう、引き続き切磋琢磨いたします。

本年も、どうぞよろしくお願いたします (K)。

